

Tabla salarial mensual

	Salario base — Pesetas	Pagas extras — Pesetas	Plus vacaciones — Pesetas	Plus de embarque			
				I Pesetas	II Pesetas	III Pesetas	IV Pesetas
Capitanes	60.000	60.000	9.660	64.080	33.480	26.280	11.040
Jefes de Máquinas	53.700	53.700	9.330	58.020	30.870	25.110	10.890
Piloto con mando	48.000	48.000	8.340				8.760
Mecánico con jefatura	44.800	44.800	8.340				8.760
Primeros Oficiales	42.200	42.200	8.340	40.920	22.170	19.350	8.550
Segundos Oficiales	38.800	38.800	7.320	33.810	16.470	13.350	6.180
Terceros Oficiales	38.000	38.000	6.990	32.800	16.260	13.110	5.350
Mecánico naval Jefe	28.350	28.350	6.540				5.100
Mecánico naval Mayor	24.300	24.300	6.540				4.950
Mecánico naval 1. ^a	23.300	23.300	6.240				4.790
Mecánico naval 2. ^a	22.650	22.650	5.940				4.620
Primer Maestranza	22.050	22.050	5.400	17.160	7.710	6.930	4.470
Segundo Maestranza	21.050	21.050	5.130	15.570	6.360	5.580	3.480
Mecamar	20.820	20.820	4.980	15.000	6.000	5.250	3.360
Engrasadores y Ayudantes de Cocina	20.400	20.400	4.860	14.580	5.760	4.920	3.240
Marinero y Camarero	19.550	19.550	4.590	13.260	5.370	4.500	2.970
Mozo, Marmitón y Ayudante de Cámara y Limpiador ...	17.950	17.950	4.320	11.840	4.700	3.930	2.670

ANEXO 2

Grupo	Categoría	Cantidad anual garantizada en catorce mensualidades — Pesetas
1	Ayudante Cámara, Mozo, Marmitón y Limpiador	220.000
2	Camarero y Marinero	230.000
3	Engrasador y Ayudante de Cocina.	245.000
4	Ayudante de Bombero, segundo Cocinero, Electricista 2. ^a y Operador Mecánico 2. ^a	273.000
5	Bombero, primer Cocinero, Electricista 1. ^a , Operador Mecánico 1. ^a , Mayordomo, Calderero y Contramaestre	286.000
6	Primer y segundo Mecánico naval.	402.000
7	Mecánico naval Mayor	445.000
8	Segundo y tercer Oficial	510.000
9	Primer Oficial	550.000
10	Jefes de Máquinas	600.000
11	Capitanes	650.000

18957 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical interprovincial para «Sabena», Líneas Aéreas Internacionales de Bélgica.

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical interprovincial para «Sabena», Líneas Aéreas Internacionales de Bélgica.

Resultando que con fecha 29 de abril de 1976 tuvo entrada en este Ministerio para su homologación el Convenio Colectivo Sindical interprovincial para «Sabena», Líneas Aéreas Internacionales de Bélgica, que fue suscrito por las partes negociadoras el 5 de abril de 1976.

Resultando que dicho Convenio pasó a informe de la Comisión de Convenios que determina el artículo tercero del Decreto 698/1975, de 8 de abril, subsistente por aplicación del Decreto 2931/1975, de 17 de noviembre, que lo emitió en sentido favorable y que fue aceptado por el Consejo de Ministros en su reunión de 18 de junio de 1976; que, por tanto, le prestó su conformidad con la adaptación siguiente: El incremento salarial calculado sobre los del contenido anterior se fija en el 17,1 por 100, equivalente al del índice del coste de vida en los doce meses precedentes y tres puntos, incremento que se adicionará sin absorción ni compensación a los salarios que vinieran percibiéndose en diciembre de 1975, sin que dicha suma exceda de los salarios pactados.

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo

Sindical en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer su inscripción en el Registro de la misma y publicación, a tenor del artículo 14 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, y 12 de la Orden de 21 de enero de 1974.

Considerando que ajustándose el presente Convenio Colectivo a los preceptos reguladores contenidos fundamentalmente en la Ley y Orden que lo desarrolla, anteriormente citadas, y que no se observa violación a norma alguna de derecho necesario, procede su homologación.

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical interprovincial para «Sabena», Líneas Aéreas Internacionales de Bélgica, suscrito el 5 de abril de 1976 con la adaptación siguiente: El incremento salarial calculado sobre los del Convenio anterior se fija en el 17,1 por 100, equivalente al del índice del coste de vida en los doce meses precedentes y tres puntos, incremento que se adicionará sin absorción ni compensación a los salarios que vinieran percibiéndose en diciembre de 1975, sin que dicha suma exceda de los salarios pactados.

Segundo.—Su inscripción en el Registro de esta Dirección General y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Que se comunique esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a la Comisión Deliberadora, a la que se hará saber que con arreglo al artículo 14-2 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, no procede recurso contra la misma en vía administrativa.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 30 de junio de 1976.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL PARA «SABENA», LINEAS AEREAS INTERNACIONALES DE BELGICA

CAPITULO PRIMERO

Objeto

Artículo 1.º El presente Convenio tiene por objeto mejorar las relaciones laborales existentes entre la Sociedad Anónima Belga para la Explotación de la Navegación Aérea «Sabena» (denominada de aquí en adelante la «Sociedad»), de una parte, y el personal contratado en España por dicha Sociedad, de otra parte.

CAPITULO II

Ambito de aplicación

Art. 2.º Este Convenio se aplicará a todo el personal contratado por la Sociedad en el territorio nacional español en virtud de una carta de compromiso o de un contrato de empleo o de trabajo.

Queda exceptuado el personal clasificado en la categoría I, por desempeñar puestos de dirección y confianza, al que solamente se aplicará lo referente a sueldos, primas, vacaciones y jubilación.

Art. 3.º El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1976 y su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 1977, siendo prorrogable tácitamente de año en año si en el plazo de tres meses anteriores a la fecha de su terminación no se solicitara oficialmente su revisión o rescisión.

Art. 4.º El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Si el Ministerio de Trabajo modificara sustancialmente alguna cláusula en su actual redacción, la Comisión Deliberante deberá reunirse a reconsiderar estas cláusulas, sin poder modificar las restantes ni introducir otras nuevas, salvo que ello sea necesario a la vista de la modificación ordenada por dicho Ministerio.

Art. 5.º Las mejoras económicas que se conceden al personal en el presente Convenio no repercutirán sobre las tarifas vigentes de los distintos servicios de «Sabena», sin perjuicio de las elevaciones de tarifas que puedan ser acordadas por la Asociación Internacional del Transporte Aéreo (I. A. T. A.).

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 6.º La organización técnica y práctica del trabajo respetará las normas legales y las disposiciones contenidas en el presente Convenio. Dicha organización incumbe exclusivamente a la Sociedad, la cual, por mediación de su personal ejecutivo, organizará el trabajo de la manera que estime más conveniente al mejor funcionamiento de sus servicios.

Art. 7.º Las instrucciones de servicio serán comunicadas por la vía jerárquica, salvo en los casos de reconocida urgencia o por motivos especiales. Del mismo modo, todas aquellas peticiones, quejas o demandas que el personal desee formular en relación con el servicio serán transmitidas a través de la vía jerárquica.

Art. 8.º Las relaciones de subordinación se desarrollarán siempre con la máxima corrección y dentro de la más estricta disciplina.

Art. 9.º Los empleados deberán ejecutar puntualmente las órdenes de servicio que les sean transmitidas, así como las instrucciones que les sean dadas, tanto verbalmente como por escrito, cumpliendo su cometido con el máximo celo, corrección y exactitud. En todo momento deberán velar por la salvaguardia de los intereses de la Sociedad. Queda absolutamente prohibido a los empleados comunicar a terceras personas la existencia de documentos e informaciones que ellos conocen en virtud de sus propias funciones, a menos que estén expresamente autorizados para ello por la propia dirección.

CAPITULO IV

Contratación del personal

SECCION 1.ª GENERALIDADES

Art. 10. El personal será contratado, ascendido, despedido o revocado en nombre de la Sociedad y dentro de las condiciones previstas en el presente Convenio por el Consejo de Administración, o bien por la persona o personas en quien el mismo delegue a tal efecto.

Art. 11. De una manera general, la Dirección gozará de plena libertad para admitir o rechazar a cualquiera de los candidatos que soliciten empleo en los servicios de la Sociedad.

Art. 12. Toda contratación o compromiso deberá constar por escrito, estipulando la categoría profesional, las remuneraciones a percibir y cualquiera otra condición de tipo particular. Toda modificación que haya de introducirse en el contrato deberá hacerse por escrito.

SECCION 2.ª ADMISION DE PERSONAL

Art. 13. La admisión del personal por la Sociedad se efectuará, por modo general, por la última categoría de cada subgrupo, salvo que se trate de cargos para los cuales se requieran condiciones especiales a juicio de la Sociedad o que ésta considere conveniente proveer directamente el puesto con personal extraño a la misma.

Art. 14. Las condiciones precisas para ingresar en la Sociedad serán las siguientes:

a) Buena salud y aptitud física y psíquica suficiente, acreditadas mediante examen médico, si la Sociedad lo considera preciso.

b) Superar un examen o un test adaptados al empleo a ocupar.

c) Aceptar el control médico sistemático que tendrá lugar cada año, efectuado por el Médico asignado o aceptado por la Sociedad.

SECCION 3.ª PERIODO DE PRUEBA

Art. 15. La contratación del personal se considerará como provisional por la Sociedad durante todo el período de prueba, cuya duración se fija en tres meses.

Art. 16. Durante este período de prueba, tanto el empleado como la Sociedad podrán dar por terminado el contrato de

empleo o de trabajo, sin que exista obligación de preaviso ni motivo de indemnización.

Art. 17. En todos los casos, el empleado percibirá durante el período de prueba el sueldo que haya sido convenido en el momento de la contratación, respetando siempre las cláusulas del Convenio.

Art. 18. Al cumplirse el período de prueba, y si la Sociedad no hace uso del derecho establecido en el artículo 16, el empleado quedará automáticamente confirmado en su empleo, de acuerdo con su contrato, bien con una duración determinada o bien indeterminada.

Art. 19. Habrá de tenerse siempre en cuenta este período de prueba al hacerse el cómputo de la antigüedad en la Sociedad, así como para las diversas ventajas que eventualmente podrían derivarse de ella.

SECCION 4.ª ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Art. 20. De acuerdo con la naturaleza de su contrato (de duración determinada o indeterminada), el personal será clasificado en cualquiera de las dos grandes categorías siguientes:
Personal temporal (eventual).
Personal fijo o de plantilla.

SECCION 5.ª PERSONAL TEMPORAL

Art. 21. El personal temporal comprenderá a los empleados contratados:

Para sustituir a otros empleados, momentáneamente ausentes por cualquier causa que sea.

Para hacer frente a las necesidades de la Sociedad durante un período «punta».

En todos los casos, la situación del empleado temporal deberá ser expresamente estipulada y aceptada por escrito en la forma indicada en el artículo 12 anteriormente citado. La mención «leído y aprobado», manuscrita y seguida de la fecha y de la firma del empleado en el duplicado de la carta de compromiso o del contrato de empleo o de trabajo, materializada su conformidad.

Art. 22. El personal temporal no podrá pretender un sueldo distinto al fijado en la carta de compromiso o en el contrato.

Art. 23. El cese en el servicio de los empleados temporales se producirá de pleno derecho:

A la expiración del período por el que han sido contratados. En el momento en que se hagan cargo de sus funciones los empleados a los cuales estaban sustituyendo.

Art. 24. No habrá necesidad de preaviso ni abono de indemnización alguna al empleado temporal que cesa en sus servicios por cualquiera de los casos mencionados en el artículo 23.

Art. 25. Ninguna persona que haya sido empleada por la Sociedad en calidad de empleado temporal adquirirá por este hecho derecho alguno a una contratación ulterior.

Art. 26. Cuando un empleado temporal, contratado por un período determinado, sea despedido por la Sociedad antes de la expiración del mismo, deberá abonársele una indemnización igual al salario que hubiera percibido de haber seguido en el desempeño de sus funciones, salvo en el caso en que el despido se deba a una falta grave que justifique dicha medida.

Sin embargo, si el empleado se encuentra en período de prueba, no le será debida indemnización alguna, según se manifiesta en el artículo 16.

SECCION 6.ª PERSONAL FIJO

Art. 27. El personal fijo comprenderá a los empleados contratados por un período de tiempo indeterminado y cuyo período de prueba haya sido cumplido.

SECCION 7.ª CLASIFICACION DEL PERSONAL

Art. 28. Los diversos grupos y categorías de personal definidos por el presente texto lo son únicamente a título enumerativo y no entrañan por parte de la Sociedad la obligación de tener ocupados todos los grupos o categorías enumerados, a menos que la acumulación del trabajo y las necesidades técnicas o comerciales así lo requieran.

Art. 29. Los grupos de personal existentes en el seno de los servicios de la Sociedad en España son los siguientes:

Grupo Superior Administrativo.
Grupo Administrativo.
Grupo Subalterno.

SECCION 8.ª DEFINICION DE LOS GRUPOS

Art. 30. Grupo Superior Administrativo.—Este grupo comprende a los empleados que, poseyendo unos amplios conocimientos teóricos y prácticos sobre el funcionamiento de los servicios de la Sociedad, se hallan al frente de departamentos, servicios o secciones, a los que imprimen una unidad de dirección, siendo directamente responsables de la buena marcha de la actividad y del cumplimiento de las funciones asignadas a su servicio. Su grado de responsabilidad determina la distinción entre las categorías I y H.

Art. 31. *Grupo Administrativo*.—Este grupo comprende cuatro subdivisiones:

A) Jefes.

Esta subdivisión comprende a todos aquellos empleados que, poseyendo los conocimientos teóricos y prácticos necesarios sobre el funcionamiento de ciertos servicios de la Sociedad, se hallan al frente de grupos de empleados y son responsables de la buena marcha, de la actividad y del cumplimiento de las funciones asignadas a su grupo respectivo.

Su responsabilidad relativa y la importancia de la categoría respectiva que ellos mismos designan, distingue a los Jefes de segunda de los Jefes de tercera.

B) Oficiales.

Esta subdivisión comprende a aquellos empleados que, poseyendo unos conocimientos generales acerca del funcionamiento de la Sociedad, ejecutan las tareas que les hayan sido encomendadas por sus Jefes respectivos; estos empleados tienen una responsabilidad limitada, siendo su iniciativa asimismo reducida.

Se distinguen dos categorías de Oficiales, según el grado de iniciativa, de responsabilidad y de conocimientos:

Oficiales de primera.
Oficiales de segunda.

C) Informadores-Recepcionistas.

Esta subdivisión está especialmente ocupada por las señoritas de recepción, contratadas por un periodo de tiempo determinado.

D) Auxiliares administrativos.

Esta subdivisión comprende a quienes, sin tener iniciativa propia, efectúan operaciones administrativas elementales.

Art. 32. *Grupo Subalternos*.—Este grupo comprende el personal que desempeña funciones que normalmente sólo requieren unos conocimientos elementales.

En este grupo están clasificados:

Los Ordenanzas.
Los Botones.

SECCION 9.ª COMPOSICION DE LAS CATEGORIAS

Art. 33. *Habida cuenta de todo lo que antecede, el detalle de la clasificación del personal se establece en la forma siguiente:*

Grupos Jefes Superiores Administrativos

Categoría I.

Esta categoría comprende:
Director Comercial para España.
Delegados regionales.
Relaciones públicas para España (encargado de).
Jefe de Contabilidad para España.

Categoría H.

Esta categoría comprende:
Jefes de Campo.
Jefes de Ventas.
Jefes de Agencia.

Grupo Administrativos

Categoría G: Jefes de segunda.

Esta categoría comprende:

Promotores de ventas de primer grado.
Jefes adjuntos de campo.
Jefes de Mostrador/reservas de primer grado.
Categoría F: Jefes de tercera.

Esta categoría comprende:

Secretarías de Dirección.
Promotores de ventas de segundo grado.
Jefes de Mostrador/reservas de segundo grado.
Adjuntos del Jefe de Contabilidad.
Categoría E: Oficiales de primera.

Esta categoría comprende:

Secretarías.
Empleados de Mostrador/reservas de primer grado.
Empleados de fletes de primer grado.
Empleados de tráfico de primer grado.
Azafatas de tráfico de primer grado.
Empleados contables de primer grado.
Categoría D: Oficiales de segunda.

Esta categoría comprende:

Taquimecanógrafas.
Empleados de Mostrador/reservas de segundo grado.
Empleados de flete de segundo grado.

Azafatas de tráfico de segundo grado.
Empleados de contabilidad de segundo grado.
Categoría C: Auxiliares Administrativos.

Esta categoría comprende:

Empleados de Mostrador/reservas de tercer grado.
Empleados de tráfico de tercer grado.
Empleados de contabilidad de tercer grado.
Categoría B: Informadora-Recepcionista.

Esta categoría comprende:

Las señoritas del Servicio de Recepción contratadas por un tiempo determinado.

Grupo Subalternos

Categoría A: Ordenanzas con el servicio militar cumplido.
Ordenanzas, Botones.

Esta categoría comprende:

Ordenanzas con el servicio militar cumplido.
Ordenanzas de dieciocho o más años de edad.
Botones de catorce a dieciocho años de edad.

Art. 34. La atribución de uno u otro grado al personal administrativo responde a su nivel de experiencia en la función respectiva, representando el grado 1.º la máxima experiencia y el grado 2.º la mínima.

CAPITULO V

Aumentos de salarios. Ascensos

SECCION 1.ª AUMENTOS DE SALARIOS

Art. 35. El aumento de salarios por antigüedad se indica en el baremo de salarios de la manera siguiente:

	Aumento mínimo Pesetas
Para la categoría I	776
Para la categoría H	682
Para la categoría G	580
Para la categoría F	424
Para la categoría E	344
Para la categoría D	310
Para la categoría C	292
Para la categoría A	156

Los aumentos de salarios serán otorgados, en principio, el 1 de enero de cada año.

El aumento mínimo anual será de dos niveles por antigüedad. Se podrán otorgar otros niveles por calidad de trabajo y constituirán, por tanto, aumentos voluntarios. Estos aumentos no son automáticos y no se otorgarán sino una vez obtenida la debida aprobación de la Dirección en Bruselas, a propuesta del Director general para España.

Los empleados cuya fecha de contratación definitiva sea posterior al 30 de junio no podrán exigir ser incluidos en la propuesta de aumento de salarios del 1 de enero siguiente.

SECCION 2.ª ASCENSOS

Art. 36. Los ascensos de categoría dentro de la Sociedad se registrarán por las normas siguientes:

a) El principio básico determinante del ascenso será la capacidad del empleado para desempeñar el puesto vacante.
b) La antigüedad sólo se tendrá en cuenta para resolver los casos de igualdad de aptitudes.

La Sociedad cubrirá, en la medida de lo posible, los puestos vacantes con personal de la misma, recurriendo a la contratación de personal extraño en el caso de que, a su juicio, no exista personal idóneo dentro de ella. Toda vacante será anunciada al personal.

Art. 37. Para la validez de los ascensos será precisa la aprobación de la Dirección General, previa propuesta de la Dirección para España.

CAPITULO VI

Prestaciones

SECCION 1.ª JORNADA LABORAL

Art. 38. La semana laboral será de cuarenta horas.

Art. 39. Los empleados no podrán abandonar su trabajo antes de la hora fijada para la salida, a menos que cuenten con la debida aprobación de su superior jerárquico.

Art. 40. Los horarios se establecerán en función de las necesidades del servicio y exigencias estacionales del tráfico.

Los horarios se fijarán por la Dirección y serán sometidos a la correspondiente aprobación de la Inspección Provincial de Trabajo.

Art. 41. Ningún empleado será obligado a trabajar más horas que aquellas que permiten las disposiciones legales. En particular, el número de horas extraordinarias no podrá exceder de cincuenta por mes y ciento veinte por año, salvo para el personal que se halle en relación directa con el tráfico, como se indica a continuación.

Art. 42. Personal en relación directa con los servicios de tráfico aéreo y de reservas.

En el transcurso del año, el tráfico aéreo de la Sociedad está sujeto a ciertas modificaciones. Por otra parte, el transporte aéreo constituye un servicio público, y se hace necesario que la Sociedad, para hacer frente a las exigencias de este servicio y a sus obligaciones propias, pueda exigir a su personal en relación directa con el tráfico que trabaje horas extraordinarias.

Sin embargo, entre dos períodos consecutivos de servicio habrá de concederse un descanso de diez horas.

Se entiende por período de servicio los períodos previstos, pudiendo un período abarcar parte de días naturales consecutivos hasta un total de veinticuatro horas seguidas.

SECCION 2.ª TRABAJO EN DOMINGOS Y DIAS FESTIVOS

Art. 43. Teniendo en cuenta que determinadas actividades de la Sociedad se desarrollan sobre la base de veinticuatro horas diarias y siete días a la semana, el personal está dividido en dos grupos, con arreglo al plan de horario de trabajo.

El primer grupo comprende los empleados que trabajan con arreglo a un horario fijo.

El segundo grupo comprende los empleados que se hallan en relación directa con el tráfico aéreo y trabajan de acuerdo con un turno de rotación.

a) Empleados pertenecientes al primer grupo.

No podrá exigírseles, salvo en circunstancias excepcionales, que trabajen en domingos o días festivos. Si esta eventualidad se produjera, la Sociedad debe concederles un descanso, a título de compensación, equivalente al número de horas trabajadas, tomado en una sola vez, en la semana siguiente al domingo o día festivo trabajado.

b) Empleados pertenecientes al segundo grupo.

Podrá exigírseles que trabajen por la noche, en domingos o en días festivos, siempre con la reserva de respetar las normas legales establecidas en materia de duración de jornada laboral. Estos empleados podrán ser llamados a trabajar horas extraordinarias, una vez terminada la jornada legal, hasta un máximo de catorce horas, sin que esta eventualidad pueda producirse durante dos días consecutivos.

CAPITULO VII

Traslados

Art. 44. Se entiende por traslado todo cambio de puesto de trabajo que implique cambio de residencia del trabajador. No se considerará cambio de residencia el traslado a un puesto de trabajo de aeropuerto a ciudad o viceversa.

Art. 45. Traslado voluntario es aquel que se produce como consecuencia de una petición del trabajador, quedando a criterio de la Sociedad su concesión. Se considera traslado forzoso aquel en que la Sociedad, por necesidades de servicio, designe la persona que ha de cubrir un puesto de trabajo, siempre que no exista personal voluntario que reúna las condiciones requeridas. Se denominan traslados convencionales aquellos que se producen por un mutuo acuerdo entre el empleado y la Sociedad. Se entiende por permuta el cambio de los respectivos puestos de trabajo efectuados por dos empleados de plantilla pertenecientes al mismo grupo y especialidad destinados en diferentes localidades, siempre que uno y otro ostenten la categoría laboral adecuada para el desempeño de los respectivos puestos de trabajo.

Art. 46. *Traslado voluntario.*—Pueden solicitar el traslado aquellos trabajadores de plantilla que perteneciendo al grupo y especialidad del puesto a que aspiran obtengan la categoría necesaria para desempeñar el mismo. Igualmente podrá solicitar el traslado el personal que por su categoría aún no está encuadrado definitivamente en una categoría y especialidad.

También podrán solicitar traslado con carácter subsidiario aquellos que aún no teniendo la categoría necesaria o no estando encuadrados en el mismo grupo y especialidad hayan seguido con aprovechamiento los cursos o pruebas adecuados al puesto de trabajo a cubrir. En principio, podrán cursarse peticiones genéricas de traslado aun cuando no exista vacante en dicho momento. En ningún caso la fecha de la solicitud implicará prioridad en la concesión del mismo.

Art. 47. *Traslado forzoso aplicable al personal de la categoría I solamente.*—Cuando por necesidades del servicio fuese necesario trasladar a un trabajador, la Sociedad hará con carácter forzoso la designación correspondiente. También se considerará forzoso el traslado que se produzca por estimarse necesaria una reducción de plantilla de alguna unidad o servicio.

Art. 48. Una vez designado el trabajador que ha de ocupar la vacante deberá realizar su traslado y efectuar su incorporación dentro del plazo máximo de ocho días.

La Sociedad deberá facilitar los pasajes necesarios, en el medio de transporte que estime oportuno, para el desplazamiento del trabajador y de los familiares que con él convivan a sus expensas hasta el lugar del nuevo destino. La Sociedad sufragará además los gastos de traslado de muebles y enseres hasta el nuevo destino.

Art. 49. La Sociedad colaborará con el trabajador en la búsqueda de la vivienda más adecuada a su categoría profesional y social. Cuando el alquiler de la misma exceda del 20 por 100 de los ingresos fijos totales del trabajador y éste fuera casado o viudo con hijos, la Sociedad abonará el 75 por 100 de la diferencia entre ambas cantidades durante el primer año, y el 50 por 100 de dicha diferencia el segundo, desapareciendo esta ayuda al comienzo del tercer año. Si el trabajador fuera soltero o viudo sin hijos, la Sociedad le abonará el 50 por 100 del exceso durante el primer año.

Art. 50. La Sociedad podrá ordenar el desplazamiento por tiempo inferior a un mes fuera de su residencia habitual de cualquier trabajador, dándose con ello motivo a una comisión de servicio. La Sociedad designará libremente a las personas que hayan de desplazarse en comisión de servicio y el trabajador tendrá derecho al pasaje gratuito en avión o en el medio de locomoción más idóneo hasta su destino temporal y a la percepción de las dietas que correspondan a su categoría durante los días que durase la comisión de servicio.

CAPITULO VIII

Viajes y dietas

Art. 51. El personal que salga de su residencia por causas de servicio tendrá derecho al percibo de una indemnización por los gastos que se le originen, que recibirá el nombre de «dieta». En el caso de que no se traslade en avión, se utilizará el medio de transporte más idóneo. El importe de las dietas completas será:

	Pesetas
Desayuno	125
Almuerzo o cena	275
Varios	175

más la factura del hotel.

Dará derecho al percibo de dieta completa la realización de un servicio que obligue al trabajador a comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual.

CAPITULO IX

Vacaciones

Art. 52. Se fija el período de vacaciones anuales en la forma siguiente:

1. Personal con veintiún años cumplidos.—Veintiocho días naturales al cumplirse el primer año de servicio, añadiéndose un día natural por año de servicio, hasta un máximo de treinta y dos días naturales al cumplir el quinto año de servicio.

2. Personal menor de veintiún años.—Veintiséis días laborales.

Art. 53. En función de las necesidades del servicio, cada Director, Delegado o Jefe de Servicio establecerá los turnos de vacaciones del personal de su plantilla. En caso de no poder llegar el personal a un acuerdo, se considerarán los turnos establecidos por la dirección de aplicación al personal, pudiendo éste elegir, por antigüedad, el orden en que cada uno de ellos disfrutará las vacaciones el primer año, rotando los años siguientes por el turno en que han quedado establecidos los grupos.

Art. 54. El período de vacaciones podrá fraccionarse en dos partes, a voluntad del personal o de la Sociedad. El turno establecido conforme al artículo anterior regirá también para el disfrute de las vacaciones fraccionadas.

Art. 55. El personal que no preste sus servicios durante todo el año disfrutará de la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, computándose las fracciones por días completos.

CAPITULO X

Permisos o licencias

Art. 56. La Sociedad concederá licencia retribuida a los trabajadores que la soliciten, siempre que medien las causas siguientes y por el tiempo que señala:

1.º Dos días laborables:

a) Enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijos, padres y hermanos, abuelos y nietos. En el caso de que el enfermo o difunto residiera fuera del punto de residencia del trabajador, esta licencia podrá ampliarse hasta cuatro días naturales en función de los medios de transporte y distancia al lugar.

b) Alumbramiento de la esposa.

2.º Diez días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio.

3.º Un día laborable por razón de boda de hijos y hermanos, ampliable a dos si fuera en distinto lugar del de residencia habitual del trabajador.

Art. 57. En todos los casos de concesión de licencias retribuidas, los empleados deberán informar con la mayor antelación posible a su Jefe inmediato, reservándose la Sociedad el derecho de exigir los justificantes o certificados que acrediten la existencia de las causas que motivaron su concesión.

Art. 58. El personal fijo de plantilla podrá disfrutar de licencia sin sueldo, siempre que medien causas justificadas a juicio de la dirección, quien resolverá sobre estas peticiones y su duración.

Con independencia de lo señalado en el párrafo anterior, el personal podrá solicitar una licencia sin sueldo de hasta siete días de duración, sin expresión de causa, que podrá ser concedida por el Jefe correspondiente. La concesión de licencia sin sueldo estará sujeta a las necesidades del servicio y no podrá unirse al período de vacaciones.

Art. 59. *Días festivos.*—Aparte del permiso anual y de los permisos especiales, los empleados tendrán derecho a ausentarse los días festivos. Los días festivos a considerar serán aquellos que cada año publica el «Boletín Oficial» de la provincia.

A esta lista habrá que añadir el 30 de diciembre, fiesta de la Patrona de la Aviación (Nuestra Señora de Loreto). Sin embargo, podrá exigirse a los empleados en contacto directo con el público que efectúen un turno de rotación en dicho día.

Art. 60. *Enfermedad.*—En caso de enfermedad, el empleado deberá ponerlo en conocimiento de su superior jerárquico lo antes posible. El certificado de baja en el trabajo deberá enviarse como máximo al sexto día de causar baja.

Todo empleado que, por causa de enfermedad, se vea obligado a ausentarse de su trabajo por más de un día, deberá someterse eventualmente al reconocimiento realizado por el Médico que indique la Sociedad.

CAPITULO XI

Ausencias

Art. 61. La falta de asistencia al trabajo estará justificada en los casos siguientes:

a) Enfermedad que, por su carácter leve y por su corta duración, no requiera la prestación o intervención del Seguro.

b) Por tener que cumplir un deber público, como por ejemplo, la comparecencia ante la autoridad militar, o bien ante los Tribunales de Justicia, en causas de carácter público, con convocatoria imperativa u obligatoria.

Estas ausencias deberán ser debidamente justificadas mediante la presentación de los correspondientes documentos, con el fin de que no entrañen reducción o pérdida alguna de salario. Si no lo fuere, darán lugar a una reducción de salario proporcional a la duración de la ausencia en cuestión, sin perjuicio de las ulteriores acciones que pudieran derivarse una vez que se haya demostrado la mala fe del empleado.

CAPITULO XII

Excedencias

Art. 62. El personal fijo que lleve dos años como mínimo, al servicio de la Sociedad, podrá solicitar la excedencia, sin derecho a retribución alguna.

La excedencia puede ser voluntaria o forzosa.

Art. 63. *Excedencia voluntaria.*—La Sociedad tiene plena libertad para conceder o negar la excedencia voluntaria, tomando en consideración de una parte las razones invocadas en la petición, y de otra, las necesidades del servicio, en relación con las funciones desempeñadas por el solicitante.

La excedencia voluntaria podrá ser concedida por un plazo superior a un año e inferior a cinco, no computándose el tiempo que dure a efectos de antigüedad.

Los casos de solicitud de excedencia voluntaria y los derechos al reintegro estarán sometidos a la legislación y a la reglamentación española en la materia.

Art. 64. *Excedencia forzosa.*—Tendrá lugar en alguno de los casos siguientes:

a) Nombramiento para un cargo político.
b) Ejercicio de funciones dentro del marco del Movimiento Nacional o de la Organización Sindical.
c) Enfermedad durante la duración de ésta.

Los casos de excedencia forzosa, así como los derechos en orden de reintegro, se someterán a la legislación y a la reglamentación española en la materia.

CAPITULO XIII

Remuneraciones

Art. 65. La remuneración del personal se apoya en el criterio del valor relativo de las tareas asignadas y realizadas, y no sobre el valor potencial del empleado o de su aptitud para desempeñar funciones de importancia mayor.

Art. 66. La estructura de la remuneración aparece indicada en el baremo aplicable al personal contratado por la Sociedad en el territorio nacional español. Dicho baremo se distribuirá al personal cuando se publique.

Art. 67. *Elementos de remuneración.*—Las cifras mencionadas para cada una de las categorías del personal en el baremo de salarios o sueldos mensuales comprenden:

Sueldo base y complemento salarial.

Antigüedad.

Complemento por calidad.

Estas cifras podrán ser incrementadas, en caso necesario, con las primas siguientes:

Art. 68. *Primas por conocimientos de idiomas.*

a) Prima por conocimiento del idioma inglés:

Personal que habla y escribe correctamente el idioma inglés: 1.500 pesetas.

Personal que lo habla correctamente: 1.100 pesetas.

b) Prima por conocimiento del idioma alemán:

Personal que lo hable correctamente: 800 pesetas.

Estas primas mensuales no serán concedidas sino después de haber pasado satisfactoriamente las pruebas a las que ha sido sometido el empleado al presentar su solicitud. Se beneficiará de dichas primas tan sólo aquel personal cuya función lleve aneja la utilización de las referidas lenguas:

Se trata esencialmente:

Del personal de Secretaría.

Del personal de mostrador.

Del personal de reservas.

Del personal de tráfico y ventas.

Con exclusión del personal clasificado en la categoría B.

Art. 69. *Prima de taquigrafía.*—Esta prima mensual de 1.100 pesetas será concedida únicamente después de haber pasado satisfactoriamente la prueba a que ha sido sometido el empleado al presentar su solicitud. Se beneficiarán exclusivamente de estas primas aquellos miembros del personal cuya función entraña la utilización de este conocimiento.

Art. 70. *Prima de jefatura.*—Esta prima mensual, que representa el 15 por 100 del sueldo, no será concedida sino por la propia Dirección General, a propuesta de la dirección.

Art. 71. *Gratificaciones.*—Número de mensualidades anuales. La remuneración mensual definida anteriormente se abonará doce veces al año. Se concederán dos pagas extraordinarias del mismo importe que las mensualidades ordinarias, con motivo de:

La fiesta nacional del 18 de Julio.

El día de Navidad.

Asimismo se concederá una paga extraordinaria, que deberá ser hecha efectiva durante el mes de marzo.

Por otra parte, los sueldos serán incrementados:

El 1 de enero de 1976, 18 por 100.

El 1 de enero de 1977, el índice del coste de vida más tres puntos.

Art. 72. Cuando las necesidades técnicas del servicio aconsejen la prestación de horas extraordinarias por parte del personal cuya función se halle en relación directa con el tráfico, éste estará obligado a efectuarlas en todos los casos. Todas las horas trabajadas por encima del límite de ocho horas por día se considerarán, como extraordinarias, y se abonarán con los incrementos siguientes:

25 por 100 por las dos primeras horas de la jornada.

40 por 100 por las horas siguientes.

El personal femenino percibirá en todos los casos un incremento del 50 por 100.

Del mismo modo, las horas extraordinarias trabajadas en domingo, en días festivos o de noche (entre las veintiuna y las seis horas) se abonarán con un aumento del 50 por 100 para todas las categorías del personal.

Estos aumentos se aplicarán al índice horario individual normal determinado por la relación entre el importe global de las quince mensualidades en la forma definida en el artículo 71 y el número de horas normales trabajadas al año.

Art. 73. El personal de la categoría I y los promotores de ventas no tendrán derecho a remuneración por horas extraordinarias.

Art. 74. La remuneración de las horas trabajadas en domingos o en días festivos será la siguiente:

a) Para los empleados que trabajan con un horario fijo.

Si no ha podido concederse descanso alguno a título de compensación, las horas trabajadas serán consideradas como extraordinarias y pagadas al 150 por 100 del tipo de horario individual normal determinado en la forma indicada en el artículo 72.

Si la recuperación ha sido posible, corresponderá al empleado tan sólo el 50 por 100 del índice horario individual normal.

b) Para los empleados que están en relación directa con el tráfico aéreo y trabajan con arreglo a un turno de rotación.

Las horas trabajadas en domingo serán abonadas sin aumento alguno cuando se hallen comprendidas dentro del horario regular de trabajo y cuando el empleado ha disfrutado, en la semana considerada, de un día completo de descanso.

Si, excepcionalmente, este descanso semanal no ha podido disfrutarlo, el empleado no se beneficiará de aumento alguno a título de domingo trabajado; por el contrario, las horas trabajadas en el día en que normalmente estaba previsto para su descanso serán consideradas como horas extraordinarias.

Las horas trabajadas en días festivos podrán ser recuperadas en las mismas condiciones indicadas para los empleados del primer grupo (artículo 74 a).

CAPITULO XIV

Indemnizaciones

Art. 75. *Indemnizaciones por alimentación.*—El personal de los aeropuertos que trabaja por turnos de rotación percibirá, en determinadas condiciones, unas indemnizaciones por alimentación, que serán de dos clases:

Indemnizaciones en concepto de almuerzo o comida.
Indemnizaciones en concepto de desayuno.

Su importe será el mismo que el precio exigido por el restaurante del personal de las Compañías aéreas.

Art. 76. *Condiciones para el otorgamiento de indemnizaciones en concepto de comida.*—Este tipo de indemnización se abonará:

a) Al personal que se halle en el aeropuerto antes de las nueve horas de la mañana o, a más tardar, a las nueve y no lo abandone antes de las catorce horas.

b) Al personal que se halle en el aeropuerto, como máximo, a las dieciocho, y que trabaje, como mínimo, hasta las veinticuatro (medianoche).

c) Al personal que se encuentre en el aeropuerto, como máximo, a las veintiuna horas, y que no abandone su trabajo antes de las veintitrés horas, como mínimo. En este último caso esta indemnización no se acumulará a la prevista en el apartado b).

Art. 77. *Condiciones para el otorgamiento de la indemnización en concepto de «desayuno».*—Este tipo de indemnización se concederá: Al personal que se halle en el aeropuerto antes de las ocho de la mañana o, a más tardar, a dicha hora y/o que no lo abandone sino después de las nueve horas.

CAPITULO XV

Viajes y dietas

Art. 78. *Indemnización por desplazamiento.*—En caso de desplazamiento exigido por las necesidades de la Sociedad, se abonarán al personal las siguientes indemnizaciones:

Art. 79. *Desplazamiento en España.*—El importe de las indemnizaciones de los desplazamientos dentro del territorio nacional está indicado en el artículo 51.

Art. 80. *Desplazamiento a Bélgica.*—Las indemnizaciones por desplazamientos a Bélgica serán las estipuladas por la Compañía en su sede central de Bruselas.

Art. 81. *Desplazamiento en otros países.*—Estas indemnizaciones serán las mismas que las abonadas a los empleados estatutarios de la Sociedad desplazados en tales países.

CAPITULO XVI

Anticipos al personal

Art. 82. El personal tiene derecho a percibir, en el transcurso del mes, un anticipo sobre su sueldo proporcional a la parte del mes ya transcurrido.

CAPITULO XVII

Disposiciones diversas

Art. 83. *Cambio de domicilio o de estado civil.*—El personal deberá comunicar inmediatamente todo cambio de dirección, de nombre, de situación familiar, etc., con el fin de que el fichero de personal se lleve completamente al día.

Art. 84. *Uniformes.*—El personal en contacto directo con el público vendrá obligado a llevar, durante las horas de servicio, un uniforme de un modelo determinado, el cual será costeado por la Sociedad siguiendo las normas propias del caso.

Art. 85. *Higiene y seguridad.*—La Sociedad no regateará ningún esfuerzo para garantizar y mantener la salud y la seguridad de los trabajadores, mediante el establecimiento de unas condiciones apropiadas de trabajo.

Asimismo velará por el más exacto cumplimiento y respeto de la legislación española sobre esta materia.

CAPITULO XVIII

Recompensas. Disciplina. Sanciones. Procedimiento disciplinario

SECCION 1.ª RECOMPENSAS

Art. 86. Eventualmente, la Sociedad podrá otorgar recompensas excepcionales, en forma de gratificaciones en metálico o en especie, a los empleados que se hayan especialmente distinguido en el servicio, mediante la comisión de actos de valor o de abnegación, o por la presentación de sugerencias que revelen su espíritu de inventiva y susceptibles de mejorar sensiblemente el funcionamiento de los servicios de la Sociedad.

SECCION 2.ª DISCIPLINA

Art. 87. Serán consideradas como faltas contra la disciplina en el trabajo las siguientes:

Faltas leves:

La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo.

El hecho de no comunicar ni justificar a la Sociedad el motivo de la ausencia del trabajo.

Provocar discusiones o altercados violentos con sus compañeros de trabajo.

Asistir al trabajo en estado de embriaguez o embriagarse durante el mismo.

La falta reiterada de aseo personal o descuido en el vestir.

No advertir a la Sociedad de sus cambios de domicilio. Llevarse documentos u objetos pertenecientes a la Sociedad sin ánimo de apropiación.

Realizar gestiones o trabajos de tipo privado durante las horas de servicio.

El mal trato o la negligencia en la utilización de las máquinas o instrumentos de trabajo que le han sido confiados por la Sociedad.

La falta de educación en el trato y en las relaciones con sus compañeros de trabajo.

El deterioro de los avisos insertados en el tablón de anuncios.

Perturbar con su actitud la buena marcha del trabajo.

Faltas graves:

La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo durante cinco días al mes, o tres en cada mes en dos meses consecutivos.

La indisciplina o la insolencia ante sus Jefes.

La reiteración del estado de embriaguez durante las horas de trabajo.

La apropiación de objetos pertenecientes a la Sociedad.

La negligencia descortés o la desconsideración con el público en sus relaciones profesionales con éste.

La divulgación, a personas ajenas a la Sociedad, de la marcha interior de ésta.

La ausencia del trabajo al día siguiente de una fiesta, sin justificación alguna.

Tomar parte en juegos de diversa índole durante las horas de trabajo en los distintos talleres y oficinas, o perturbar gravemente con su conducta la buena marcha del trabajo.

No prestar la debida atención al trabajo que le ha sido ordenado.

La simulación de enfermedad o accidente.

Simular la presencia de otro empleado, firmando por él o presentando su ficha en el lugar y puesto correspondiente.

La negligencia que entraña una desorganización del trabajo.

Ausentarse del taller o despacho o abandonar el recinto de trabajo sin la oportuna autorización para ello.

Utilizar para su uso personal, y sin la debida autorización, el material de trabajo de la Sociedad, incluso fuera de las horas de trabajo.

La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.

Ofender de palabra o amenazar a un compañero o a sus subordinados.

Realizar propaganda político-social en el interior de los locales de la Sociedad.

Encubrir al autor o autores de una falta grave.

Blasfemar, aunque sea por costumbre y sin que haya malicia alguna en la ofensa de Dios y de los Santos.

La reincidencia en el transcurso del año en faltas leves.

Faltas muy graves:

La violación del secreto profesional en relación con las actividades de la Sociedad cuando ésta ha ordenado guardarlo, o cuando es inherente al cargo desempeñado, como es el caso de los Jefes.

La falta de probidad por fraude, robo, abuso de confianza. Los actos u omisiones que, de conformidad con la Ley Penal, revistan los caracteres de faltas o delitos que pueden ser perseguidos de oficio.

La indisciplina, la desobediencia o el incumplimiento inexcusable de las órdenes reglamentarias recibidas de sus superiores.

La falta de atención reiterada o la descortesía frente al público.

La aceptación de propinas o gratificaciones de asuntos que guardan relación con su empleo dentro de la Sociedad.

El transporte clandestino de objetos o mercancías de cualquier índole, de conformidad con la legislación de Aduanas o las disposiciones de la Sociedad.

La divulgación, no expresamente autorizada por la Sociedad, de datos o informes internos de ésta, relativos a los aviones, el combustible, al nombre y número de pasajeros, fechas de vuelos, etc.

La disminución voluntaria y reiterada en el rendimiento del trabajo.

Las ausencias del trabajo durante cinco días, al menos, sin una causa que lo justifique.

La falta grave de respeto o de consideración hacia sus superiores.

El abandono del trabajo en un puesto de responsabilidad.

Las disputas y querrelas frecuentes con sus compañeros de trabajo.

Falsedad en las declaraciones de las fichas de informes cumplimentadas en el momento de la contratación o en otro cualquiera.

Reiteración en la simulación de la presencia de un empleado, firmando en su nombre o presentando su ficha en el lugar correspondiente.

La ausencia de tres días sucesivos sin autorización o justificación o, durante tres días alternos en el año, consecutivos o después de días festivos.

Intentar engañar de una manera fraudulenta al médico nombrado por la Sociedad, con el fin de obtener un permiso por enfermedad.

Negarse a efectuar la visita periódica al médico prevista por el Convenio.

Negarse a comparecer ante la comisión encargada de realizar la encuesta ordenada por la Dirección, con motivo de alguna falta.

El abuso de autoridad en cualesquiera circunstancias. La reincidencia en la comisión de faltas graves.

Art. 88. Podrán ser calificados también como faltas leves, graves o muy graves los hechos de carácter análogo o los anteriormente calificados.

SECCION 3.ª SANCIONES

Art. 89. Independientemente de las sanciones aplicables a las faltas, los empleados de la Sociedad responderán del correcto y buen uso de los uniformes y del material que les han sido confiados. Cuando por negligencia inexcusable o maliciosa utilización, las cosas duren menos tiempo del previsto, contando con un uso adecuado de las mismas, podrá llegarse a la retención del sueldo del empleado hasta cubrir el 50 por 100 del valor de las cosas mal utilizadas, en forma fraccionada.

Art. 90. Las faltas leves serán sancionadas mediante amonestación verbal o escrita, siendo anotadas en el expediente personal del interesado, con el fin de contabilizarlas y poder determinar en su día, si es preciso, en caso de reiteración, la existencia de una falta grave.

Art. 91. Las faltas graves serán sancionadas con la inhabilitación para el ascenso o para obtener los aumentos de sueldo anuales, durante un periodo de tiempo no superior a los cuatro años.

Art. 92. Las faltas muy graves serán sancionadas con pérdida temporal o definitiva de la categoría, suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días, inhabilitación definitiva para pasar a la categoría superior y despido.

Art. 93. Las faltas y sanciones que aparezcan en los expedientes personales de los interesados podrán ser anuladas en las siguientes condiciones:

Las faltas de carácter leve, al año de haber sido cometidas, siempre que no se haya incurrido en una nueva en el transcurso del mismo.

Las faltas de carácter grave, al cabo de un periodo de tres años, siempre que durante el mismo no se haya incurrido en una nueva falta grave.

Las faltas muy graves, tras un periodo de siete años sin haber cometido una nueva falta muy grave en el transcurso del mismo.

SECCION 4.ª PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Art. 94. En casos de faltas leves, la Sociedad comunicará a los autores de las mismas el hecho que les es imputable, advirtiéndoles deberán corregirse en lo sucesivo. Esta notificación, que será hecha en el mismo mes en que se ha cometido la falta, figurará en el expediente personal de los interesados, en la forma indicada en el artículo 91.

Art. 95. En los casos de faltas graves y muy graves, la Sociedad comunicará por escrito al interesado las faltas que se le

imputan. En el plazo de los siete días hábiles siguientes a la comunicación, el empleado podrá pedir a su jefe inmediato que efectúe una encuesta precisa sobre los hechos que se le imputan.

La Sociedad procederá entonces a realizar una minuciosa encuesta del caso en cuestión. Esta encuesta deberá estar terminada en un plazo de diez días; durante este periodo de tiempo el empleado podrá presentar todas las observaciones que considere útiles a su defensa.

La decisión ha de tomarse dentro de los cinco días siguientes al término de la encuesta.

El procedimiento será obligatoriamente escrito, y las notificaciones serán por duplicado ejemplar, que habrá de firmar el interesado.

CAPITULO XIX

Fin del servicio

Art. 96. *Dimisión.*—En caso de dimisión, el personal no tendrá derecho a indemnización alguna.

El empleado deberá informar a la Sociedad por escrito, acerca de sus intenciones, respetando el plazo de preaviso siguiente:

Quince días naturales para el personal relacionado en la categoría A.

Treinta días naturales para el personal relacionado en las categorías C, D y E.

Cuarenta y cinco días naturales para el personal relacionado en las categorías F, G, H e I.

Art. 97. *Despido.*—El personal no podrá ser despedido, salvo en casos de comisión de faltas muy graves o de reducción de plantillas (a reserva de que esta última forma de despido sea autorizada por el Ministerio de Trabajo).

El matrimonio del personal femenino no pone fin al contrato de trabajo, salvo en los casos en que el agente femenino prefiera percibir, en concepto de compensación a su renuncia al empleo, un mes de sueldo por cada año de servicio en la Sociedad, sin que esta indemnización, entregada a título de dote matrimonial, pueda exceder del importe de seis mensualidades.

Art. 98. *Fin de la carrera profesional.*—El límite de edad aparece fijado por las disposiciones contenidas en la legislación vigente en la materia.

Art. 99. *Certificado de trabajo.*—Una vez que el contrato termine, la Sociedad expedirá al empleado el correspondiente certificado de trabajo, en el que constarán únicamente los siguientes extremos:

Fecha en que el empleado en cuestión ha comenzado a prestar sus servicios en la Sociedad, y fecha en que los mismos han terminado.

Naturaleza de las funciones desempeñadas.

Art. 100. *Notificación a terceras personas.*—La Sociedad se reserva el derecho a poner en conocimiento de las personas con las que tiene relación el hecho de que un determinado empleado ha dejado de formar parte de su personal.

Baremo de salarios

	Sueldo mensual	Aumento por antigüedad
Categoría A:		
Botones de catorce a dieciocho años ...	10.482	156
Ordenanzas de dieciocho años y más.	14.644	156
Ordenanzas (servicio militar cumplido)	19.214	156
Categoría B (personal temporal)	17.852	—
Categoría C	22.798	292
Categoría D	25.762	310
Categoría E	30.700	344
Categoría F	33.547	424
Categoría G	36.411	580
Categoría H	39.641	682
Categoría I	42.203	776

MINISTERIO DE INDUSTRIA

18958

ORDEN de 26 de julio de 1976 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid en el recurso contencioso-administrativo número 9/74, promovido por «Medical, S. A.», contra resolución de este Ministerio de 1 de junio de 1971.

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo número 9/74, interpuesto por «Medical, S. A.», contra resolución de este